Décret n° 2013-222 du 15 mars 2013 relatif au contrat de génération.

Objet : mise en œuvre du contrat de génération.

Notice : le décret fixe les conditions de mise en œuvre du contrat de génération. Il définit le contenu et la procédure de contrôle des accords et plans d'action ainsi que la procédure relative aux pénalités concernant les entreprises et les établissements à caractère industriel et commercial employant au moins 300 salariés. Pour les entreprises employant moins de 300 salariés, il précise les modalités d'attribution, de versement et d'interruption de l'aide financière pour l'embauche d'un jeune en contrat à durée indéterminée et le maintien en emploi ou le recrutement d'un salarié âgé.

Article 1

I. — L'intitulé du chapitre 1er du titre II du livre 1er de la cinquième partie du code du travail (partie réglementaire) est complété par les mots : « et à la gestion des âges ».

II. — Il est créé, dans le même chapitre, une section 4 ainsi rédigée :

« Section 4

« Contrat de génération

« Sous-section 1

« Dispositions générales

« Art. R. 5121-26.-Les effectifs mentionnés aux articles L. 5121-7 à L. 5121-9 sont appréciés au 31 décembre, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois.

« Pour la détermination des effectifs du mois, il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents, conformément aux dispositions des articles L. 1111-2, L. 1111-3 et L. 1251-54.

« Pour une entreprise créée au cours de l'année, l'effectif est apprécié à la date de sa création. Au titre de l'année suivante, l'effectif de cette entreprise est apprécié dans les conditions définies aux deux premiers alinéas du présent article en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence de la première année.

« Sous-section 2

« Accords collectifs et plans d'actions

« Art. D. 5121-27.-Le diagnostic prévu à l'article L. 5121-10 comporte des éléments relatifs :

« 1° A la pyramide des âges ;

« 2° Aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur place respective dans l'entreprise, le groupe ou la branche sur les trois dernières années

disponibles ;

« 3° Aux prévisions de départ à la retraite ;

« 4° Aux perspectives de recrutement ;

« 5° Aux compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise, le groupe ou la branche, dites " compétences clés " ;

« 6° Aux conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité, telles qu'identifiées, le cas échéant, dans les accords ou plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité, lorsqu'ils existent.

« Le diagnostic s'appuie sur celui effectué pour la détermination des objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur le bilan des mesures prises dans le cadre des accords ou plans d'action portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, lorsqu'ils existent. Il identifie notamment les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

« Art. R. 5121-28.-En s'appuyant sur le diagnostic établi, les accords collectifs d'entreprise, de groupe ou de branche et les plans d'action comportent, au titre du 1° de l'article L. 5121-11, les éléments suivants :

« 1° Les tranches d'âge des jeunes et des salariés âgés concernés par les engagements souscrits par l'employeur ;

« 2° S'agissant des engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes :

« a) Les objectifs chiffrés de l'entreprise, du groupe ou de la branche, en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée ;

« b) Les modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise, qui comprennent au minimum la mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise, la désignation d'un référent, la description des fonctions de celui-ci et éventuellement l'organisation de sa charge de travail ;

« c) Les modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune ;

« d) Les perspectives de développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires ;

« e) Le cas échéant, la mobilisation d'outils existants dans l'entreprise permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi, tels que les difficultés de transport ou de garde d'enfants ;

« 3° S'agissant des engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés :

« a) Les objectifs chiffrés de l'entreprise, du groupe ou de la branche en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés ;

« b) Des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;

« c) Les actions pertinentes dans au moins deux des cinq domaines suivants :

« — recrutement de salariés âgés dans l'entreprise, le groupe ou la branche ;

« — anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges ;

« — organisation de la coopération intergénérationnelle ;

« — développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;

« — aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;

« 4° L'accord ou le plan d'action définit des actions permettant la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes. Il peut également préciser les modalités de transmission des compétences en direction des salariés âgés. Il veille à garantir la transmission des compétences et savoirs techniques les plus sensibles pour l'entreprise en s'appuyant sur les " compétences clés " identifiées dans le diagnostic.

« Les modalités de transmission des compétences prévues par l'accord collectif ou le plan d'action peuvent comprendre notamment :

« a) La mise en place de binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle dans l'entreprise ;

« b) L'organisation de la diversité des âges au sein des équipes de travail.

« Les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, de mixité des emplois et de prévention de la pénibilité s'appuient sur les engagements souscrits par l'employeur dans le cadre des accords ou plans d'action mentionnés aux articles L. 2242-5 et L. 2242-5-1 du présent code et L. 138-29 du code de la sécurité sociale.

« Art. R. 5121-29.-L'entreprise ou le groupe dépose l'accord collectif ou le plan d'action dans les conditions définies à l'article L. 2231-6. Outre les pièces prévues en application de cet article, le dépôt de l'accord collectif et du plan d'action est accompagné des pièces suivantes :

« 1° Dans tous les cas, du diagnostic mentionné à l'article L. 5121-10 et d'une fiche descriptive du contenu de celui-ci et de l'accord ou du plan d'action, dont le modèle est établi par arrêté du ministre chargé de l'emploi ;

« 2° Dans le cas des plans d'action, d'une copie de l'avis mentionné au troisième alinéa de l'article L. 5121-12 et, le cas échéant, du procès-verbal de désaccord mentionné aux articles L. 5121-8 et L. 5121-9.

« Art. R. 5121-30.-Le diagnostic mentionné au VI de l'article L. 5121-17 est transmis par l'entreprise couverte par un accord de branche étendu à la direction régionale des

entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

« Art. R. 5121-31.-Outre les pièces prévues en application de l'article L. 2231-6, le dépôt de l'accord de branche est accompagné du diagnostic mentionné à l'article L. 5121-10 et d'une fiche signalétique dont le contenu est établi par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

« Art. R. 5121-32.-Le contrôle de conformité prévu à l'article L. 5121-13 est effectué par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi dans un délai de trois semaines dans le cas d'un accord et de six semaines dans le cas d'un plan d'action, à compter de la date de dépôt de l'ensemble des pièces mentionnées à l'article R. 5121-29.

« A défaut de notification d'une décision de conformité dans ces délais, l'accord ou le plan d'action est réputé conforme pour l'application de l'article L. 5121-9 et non conforme pour l'application de l'article L. 5121-8.

« Sous-section 3

« Pénalités

« Art. R. 5121-33.-Pour les entreprises mentionnées à l'article L. 5121-9, en cas d'absence d'accord ou de plan d'action, ou en cas d'accord ou de plan d'action non conforme aux articles L. 5121-10 à L. 5121-12, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi met en demeure l'entreprise de régulariser sa situation dans un délai compris entre un et quatre mois, qu'il fixe en fonction de l'ampleur des régularisations à apporter. Ce délai court à compter de la date de réception de la mise en demeure adressée par lettre recommandée avec accusé de réception.

« Si l'employeur n'est pas en mesure de communiquer au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi un accord ou plan d'action remplissant les conditions fixées aux articles L. 5121-10 à L. 5121-12 dans le délai fixé par la mise en demeure, il justifie des motifs de la défaillance de l'entreprise.

« L'entreprise peut être entendue, à sa demande, par le directeur régional avant que la décision de sanction prévue par l'article R. 5121-34 ne lui soit notifiée.

« Art. R. 5121-34.-A l'issue du délai imparti par la mise en demeure, le directeur régional décide, en tenant compte des éléments qui lui ont été communiqués par l'entreprise, du taux de la pénalité mentionnée à l'article L. 5121-9. Le montant de la pénalité est déterminé par application de ce taux au montant le plus élevé parmi ceux mentionnés à la deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article L. 5121-14.

« Pour déterminer le taux, le directeur régional tient compte des efforts réalisés par l'entreprise pour établir un accord ou un plan d'action conforme aux dispositions des articles L. 5121-10 à L. 5121-12, notamment :

« 1° De la réalisation d'un diagnostic ;

« 2° De l'ouverture d'une négociation ;

« 3° De l'existence d'un accord ou plan d'action négocié ou élaboré antérieurement portant sur les thématiques du contrat de génération ;

« 4° Du degré de non-conformité de l'accord ou du plan d'action lorsqu'il existe ;

« 5° Du fait que l'entreprise ait franchi le seuil d'effectifs prévu à l'article L. 5121-9 au cours des douze mois précédant l'envoi de la mise en demeure mentionnée à l'article R. 5121-33.

« Il tient également compte de la situation économique et financière de l'entreprise.

« Le directeur régional notifie à l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans le délai d'un mois à compter de la date d'expiration de la mise en demeure prévue à l'article R. 5121-33, la décision motivée d'application de la sanction qui comprend notamment le taux retenu.

« Il adresse une copie de cette notification à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations de sécurité sociale du régime général ou du régime de la protection sociale agricole dont relève l'employeur.

« Art. R. 5121-35.-La pénalité est due par l'entreprise pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise n'a pas été couverte par un accord ou un plan d'action dont l'administration a validé la conformité en application de l'article L. 5121-13. En outre, elle est due jusqu'à ce que l'entreprise ait conclu un accord ou établi un plan d'action dont l'administration a validé la conformité.

« La pénalité est calculée par l'employeur par application du taux notifié selon les modalités prévues à l'article R. 5121-34. Elle est déclarée et versée par l'employeur auprès de l'organisme chargé du recouvrement des cotisations de sécurité sociale du régime général ou du régime agricole dont il dépend, au plus tard à la date d'échéance de ses cotisations et contributions sociales.

« Art. R. 5121-36.-Le document d'évaluation prévu aux articles L. 5121-15 et L. 5121-16 comporte au minimum :

« 1° L'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic ;

« 2° Le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions portant sur l'insertion durable des jeunes, et en particulier sur les objectifs chiffrés en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée ;

« 3° Le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions en faveur de l'emploi des salariés âgés, en particulier sur les objectifs chiffrés en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des salariés âgés ;

« 4° Le suivi des actions en faveur de la transmission des compétences.

« Le document d'évaluation précise le niveau de réalisation des autres actions contenues dans l'accord collectif ou le plan d'action.

« Il justifie, le cas échéant, les raisons pour lesquelles certaines des actions prévues n'ont pas été réalisées. Il mentionne les objectifs de progression pour l'année à venir et les

indicateurs associés.

« Le contenu du document d'évaluation est précisé par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

« Art. R. 5121-37.-Le document d'évaluation prévu à l'article L. 5121-15 est transmis chaque année au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

« Le directeur régional peut adresser à l'entreprise des observations portant sur la mise en œuvre de l'accord ou du plan d'action sur la base du document d'évaluation. Le courrier d'observations est transmis aux délégués syndicaux et au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

« Art. R. 5121-38.-La mise en demeure prévue à l'article L. 5121-15 est adressée par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

« Si l'employeur n'est pas en mesure de communiquer au directeur régional un document d'évaluation de l'accord ou du plan d'action remplissant les conditions fixées à l'article R. 5121-36 dans le délai d'un mois fixé par la mise en demeure, il justifie des motifs de la défaillance de l'entreprise. Jusqu'à la notification de la pénalité, l'entreprise peut être entendue, à sa demande, par le directeur régional.

« La décision motivée d'application de la pénalité est notifiée par le directeur régional. Une copie de cette notification est adressée à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations de sécurité sociale du régime général ou du régime de la protection sociale agricole dont relève l'employeur.

« La pénalité est due par l'entreprise pour chaque mois entier au cours duquel elle n'a pas transmis le document d'évaluation, à compter de la réception de la décision du directeur régional lui notifiant la pénalité et jusqu'à la réception du document d'évaluation par le directeur régional.

« La pénalité est déclarée et versée par l'employeur à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations de sécurité sociale du régime général ou du régime de la protection sociale agricole dont il dépend à la date d'échéance de ses cotisations et contributions sociales.

« Art. D. 5121-39.-Le montant de la pénalité prévue à l'article L. 5121-15 est de mille cinq cents euros par mois entier de retard.

« Sous-section 4

« Modalités de l'aide

« Art. R. 5121-40.-L'entreprise est considérée comme étant à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement de cotisation et de contribution de sécurité sociale ou d'assurance chômage lorsque l'employeur a souscrit et respecte un plan d'apurement des cotisations restant dues.

« Art. R. 5121-41.-Les conditions d'âge mentionnées à l'article L. 5121-17 sont appréciées

au premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune.

« Art. D. 5121-42.-Le montant de l'aide prévue par les articles L. 5121-17 et L. 5121-18 est de quatre mille euros par an, à hauteur de deux mille euros au titre de l'embauche du jeune mentionné au 1° du I de l'article L. 5121-17 ou à l'article L. 5121-18 et de deux mille euros au titre du maintien en emploi du salarié âgé mentionné au 2° du I de l'article L. 5121-17 ou du chef d'entreprise mentionné à l'article L. 5121-18.

« Le montant de l'aide due au titre de chacun des deux membres du binôme est proratisé, le cas échéant :

« 1° En fonction de la durée du travail du jeune ou du salarié âgé, lorsque cette durée est inférieure au temps plein ;

« 2° En cas d'embauche ou de départ du jeune ou du salarié âgé ou du chef d'entreprise en cours de trimestre, en fonction de la durée d'exécution du contrat ou de la présence dans l'entreprise.

« Art. R. 5121-43.-L'aide prévue aux articles L. 5121-17 et L. 5121-18 ne peut se cumuler avec une autre aide à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi financée par l'Etat, à l'exception du contrat de professionnalisation.

« Art. D. 5121-44.-L'entreprise bénéficie de l'aide pendant trois ans à compter du premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune.

« Art. R. 5121-45.-La demande d'aide est déposée par l'employeur auprès de Pôle emploi dans les trois mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail du jeune recruté dans les conditions prévues au 1° du I de l'article L. 5121-17.

« Art. R. 5121-46.-L'aide est interrompue, dans sa totalité, en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée du jeune mentionné au 1° du I de l'article L. 5121-17 ou à l'article L. 5121-18 ou en cas de diminution de sa durée hebdomadaire de travail en deçà des quatre cinquièmes de la durée collective de travail hebdomadaire de l'entreprise.

« Elle est également interrompue dans sa totalité en cas de rupture du contrat de travail du salarié âgé mentionné au 2° du I de l'article L. 5121-17 :

« 1° Dans les six mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune, quel que soit le motif de rupture ;

« 2° Au-delà des six mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune, en cas de licenciement pour une cause autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude ou de rupture conventionnelle.

« En cas de rupture du contrat de travail du salarié âgé mentionné au 2° du I de l'article L. 5121-17 dans les six mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune pour les motifs de départ en retraite, licenciement pour faute grave ou lourde, inaptitude physique, ou décès, l'aide est maintenue, dans sa totalité, pour le trimestre civil concerné lorsque ce salarié est remplacé dans les trois mois suivant la rupture de son contrat de travail par un autre salarié âgé dans les conditions prévues au 2° du I de l'article L. 5121-17.

« L'aide est interrompue dans sa totalité en cas de départ du chef d'entreprise mentionné à l'article L. 5121-18.

« En cas de licenciement de l'un des salariés âgés mentionnés au IV de l'article L. 5121-17 pour une cause autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude, l'entreprise perd le bénéfice de la dernière aide accordée au titre du contrat de génération, à compter du trimestre au cours duquel le départ d'un des salariés est intervenu.

« Art. R. 5121-47.-L'aide est versée trimestriellement.

« Au terme de chaque trimestre civil suivant celui au cours duquel a eu lieu la demande initiale de l'aide, l'employeur adresse à Pôle emploi une déclaration d'actualisation permettant le calcul et le versement de l'aide.

« Chaque déclaration d'actualisation doit être adressée à Pôle emploi dans le mois qui suit le trimestre civil pour lequel l'aide est demandée. A défaut, l'aide n'est pas due pour le trimestre concerné. En l'absence d'actualisation par l'entreprise de deux trimestres consécutifs, l'aide est interrompue dans sa totalité.

« L'aide n'est pas versée lorsque son montant dû au titre d'un trimestre est inférieur à cinquante euros.

« En cas de diminution du temps de travail du jeune mentionné au 1° du I de l'article L. 5121-17 et L. 5121-18 en deçà de la durée hebdomadaire prévue au 1° de l'article L. 5121-17 en cours de trimestre, l'aide est interrompue à compter de la date à laquelle survient cette diminution.

« Art. R. 5121-48.-Lorsque le contrat de travail du jeune mentionné au 1° du I de l'article L. 5121-17 ou à l'article L. 5121-18 ou du salarié âgé mentionné au 2° du I de l'article L. 5121-17 est suspendu durant au moins trente jours consécutifs au cours du trimestre civil, sans que soit maintenue la rémunération du salarié, l'aide afférente à ce trimestre civil n'est pas due pour la partie de l'aide afférente au jeune ou au salarié âgé dont le contrat de travail est suspendu.

« Art. R. 5121-49.-Pôle emploi contrôle l'exactitude des déclarations du bénéficiaire de l'aide.

« Le bénéficiaire de l'aide tient à sa disposition tout document permettant d'effectuer ce contrôle. Il adresse à Pôle emploi les documents demandés par celui-ci dans un délai maximum d'un mois suivant la demande de leur communication. Cette demande est adressée par tout moyen permettant d'établir une date certaine.

« L'absence de réponse de l'entreprise dans ce délai interrompt le versement de l'aide associée au contrat de génération sur laquelle porte le contrôle, sans préjudice du recouvrement par Pôle emploi des sommes indûment versées. »

Article 2

L'article D. 5121-6 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque l'aide est accordée pour la mise en œuvre du contrat de génération, ce taux peut être porté jusqu'à 70 %. »

Article 3

La section 1 du chapitre VIII ter du titre III du livre Ier du code de la sécurité sociale (deuxième partie : décrets en Conseil d'Etat et troisième partie : décrets simples) est abrogée.

Article 4

Pour les embauches réalisées entre le 1er janvier 2013 et la date de promulgation de la loi du 1er mars 2013 susvisée, l'aide financière versée en application du II de l'article 5 de cette loi est attribuée dans les conditions suivantes :

1° La durée de trois ans mentionnée à l'article D. 5121-44 du code du travail débute à compter de la promulgation de la loi ;

2° La demande d'aide est déposée par l'employeur auprès de Pôle emploi au plus tard dans les trois mois suivant la publication du présent décret ;

3° Le montant de l'aide versée au titre du premier trimestre civil de 2013 est proratisé en fonction de la durée séparant la promulgation de la loi de la fin du trimestre.

Article 5

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social est chargé de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.